

INSTITUTIONALIZATION OF ADULT EDUCATION IN LATIN AMERICA

Summary. This article presents results of scientific-pedagogical research, whose goal was to analyze the process of institutionalization of adult education in Latin America. To the institutionalization of adult education in Latin America, contributed the realization of national, regional and international research and andragogical measures, the establishment of the Regional Centre for adult education in Latin America (CREFAL), the Council for Adult Education in Latin America (CEAA), the establishing of national andragogic associations (starting in 70th of the twentieth century), Inter-American Federation of adult Education (1970) and the International Institute for andragogic (1981), consolidation of vocational training for adult education, postgraduate andragogic education, the development of andragogic as a science in Latin American region, andragogical researches of Latin American scientists (F. Adam, J. Alfonso, A. Alcalá, G. Arroyo, A. Battro, C. Campero, A. Canales, P. Casau, S. Diaz-Diaz, P. Freire, A. Galicia, G. Hernandez, M. Ibarrola, E. Iturralde, F. Lopez-Palma, R. Ludojovsky, A. Marquez, R. Piñero, M. Rodriguez-Conde, M. Ruiz et al).

So, the author determines that for the institutionalization of adult education in Latin America, the regional and international scientific-andragogical measures, establishing of regional andragogic organizations, andragogical researches must be introduced.

Keywords: adult education, the process of institutionalization, the education systems in Latin America.

УДК 378

Пазюра Наталія Валентинівна – кандидат педагогічних наук, доцент, докторантка відділу порівняльної професійної педагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

E-mail: npazyura@ukr.net

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ЯПОНІЇ І ПІВДЕННОЇ КОРЕЇ ЗОВНІШНІМИ ПРОВАЙДЕРАМИ ПІДГОТОВКИ

Виробництво, як головний споживач кваліфікованих людських ресурсів і основний двигун економічного розвитку країни пред'являє все більш високі вимоги до професіоналізму виробничого персоналу. Посилення конкуренції на світовому ринку актуалізує питання накопичення і розвитку людських ресурсів, здатних виробляти нову конкурентоспроможну продукцію, самостійно і творчо вирішувати поточні проблеми виробництва.

Такі економічно розвинуті країни Східної Азії як Японія та Південна Корея мають дуже розвинуту систему внутрішньофірмової професійної підготовки, яка вважається найкращою у світі. Наше дослідження свідчить, що під впливом глобалізаційних тенденцій та науково-технічного розвитку японські компанії переглядають своє відношення до професійної підготовки на базі підприємства як єдино можливої форми навчання та починають використання послуг закладів освіти і підтримки самостійних ініціатив працівників у розвитку своєї професійної компетентності. Нові тенденції у корпоративній підготовці, перенесення відповідальності за власний професійний розвиток з підприємств на працівників підвищили важливість закладів освіти у процесі підготовки висококваліфікованих працівників.

Переконані, що у цьому контексті важливим є вивчення досвіду розвинутих країн Східної Азії, в яких професійні якості виробничого персоналу досягли високого рівня, а розвитку людських ресурсів завжди надавалось пріоритетного значення. Питання професійного розвитку виробничого персоналу у вітчизняній науці розглядалися з соціально-економічних аспектів розвитку підприємств (В. Вовк, О. Кириленко, О. Козирева, В. Решетов), менеджменту людського капіталу (О. Грішнова, В. Кірьян, І. Кочума, З. Магамедінова та інші), організаційно-економічних механізмів реалізації інноваційних методів професійного навчання (І. Заюков). Значний інтерес становлять результати досліджень науковців світу, і особливо Японії та Південної Кореї з проблеми розвитку людських ресурсів (Джі Лін, Сун Ім, Сокон Кім, Шігеру Накаяма, Танака Казутоші). Однак, багато аспектів даного питання, а також проблема заохочення закладів освіти до підготовки виробничого персоналу все ще залишається поза увагою, що і зумовило наш вибір даної теми.

Мета статті – виявити інфраструктуру ринку освітніх послуг; охарактеризувати організаційно-педагогічні умови діяльності організацій, що виконують функцію зовнішніх провайдерів професійної підготовки, типів програм підготовки та цільових груп з кожного напрямку підготовки.

Дослідження передумов для активного заохочення зовнішніх провайдерів до професійної підготовки виробничого персоналу виявило, що в Японії це відбувалось під впливом реорганізації корпоративного управління персоналом, результатом якого стало підвищення важливості індивідуальних ініціатив у неперервному вдосконаленні своїх знань і навичок, свідомого відношення кожного працівника до власного професійного розвитку. Прагнення особистості самостійно вибудовувати свій

кар'єрний шлях відповідно до змін в умовах працевлаштування перетворюється на визначальну тенденцію у внутрішньофірмовому навчанні. Зміни типів працевлаштування та принципів корпоративного менеджменту висунули на перший план необхідність у спеціальній інфраструктурі для підтримки компаній та окремих працівників у розвитку людських ресурсів [3, с. 2]. В Південній Кореї потреба у зовнішніх провайдерах виникла з середини 90х рр. минулого століття у зв'язку із переорієнтацією промислової структури на високо технологічні галузі, що потребувало підготовки виробничого персоналу у різних професіях з широким спектром компетенцій. Нові вимоги вивили недоліки урядової системи професійного навчання, потребували запровадження нових механізмів розвитку професійної підготовки, заохочення широкого кола провайдерів. Урядова система розвитку професійних компетенцій була трансформована у державно-приватну систему, Міністерство праці у 1993 р. передало деякі державні центри професійної підготовки Службі розвитку людських ресурсів та Корейській палаті комерції і промисловості, які конкурують з іншими державними інститутами підготовки.

Важливо, що в досліджуваних країнах індивідуальні ініціативи з власного професійного розвитку всебічно підтримуються з боку підприємств та уряду шляхом створення сприятливого оточення. Уряд Японії відіграє головну роль у забезпеченні відповідної інфраструктури для професійного навчання і підготовки працівників згідно з вимогами компаній та індивідуальними освітніми потребами працівників [3, с. 2]. В Японії відповідальність за державну професійну підготовку покладено на Міністерство здоров'я, праці і добробуту, на Японську організацію розвитку людських ресурсів, префектурні уряди країни [6, с. 3]. В Південній Кореї Міністерство праці здійснює керівництво та моніторинг загальної політики з професійної підготовки, розробляє законодавчо-нормативну базу, проводить сертифікацію курсів, надає субсидії. Міністерство відповідальне за поширення інфраструктури для забезпечення професійної підготовки, проведення оцінювання та акредитацію інститутів підготовки, розробку механізмів заохочення приватного сектору до підготовки [1, с. 54].

Під «Провайдерами (постачальниками) освітніх послуг» в нашому дослідженні розуміються заклади, незалежно від форм їх власності, що здійснюють підготовку необхідних робочих кадрів високої кваліфікації на замовлення компаній або ринку праці. Основним завданням цих суб'єктів є організація і надання якісних освітніх послуг для виробничого персоналу з метою їх підготовки

відповідно до необхідного рівня кваліфікації.

Провайдери професійної підготовки в Японії та Південній Кореї за формою власності поділяються на державні та приватні. На відміну від Японії, в Південній Кореї державні провайдери є основними у постачанні необхідних компетенцій на ринок праці Кореї.

Категорія «державні інститути» Японії включає різноманітні організації, такі як освітні заклади професійної підготовки (коледжі, молодші коледжі, технічні коледжі, спеціальні професійні школи та інші професійні заклади) та державні організації і асоціації працедавців (комерційні і промислові палати, комерційні асоціації, кооперативи, комерційні і промислові асоціації), які пропонують недорогу професійну підготовку. *Державні центри професійної підготовки* Японії керуються Міністерством праці. В Японії державні інститути професійної підготовки класифіковані на дві категорії. Одна група (257 закладів) функціонує під керівництвом місцевих урядів, інша група (68 центрів розвитку навичок, 23 коледжів професійної підготовки та один інститут професійної підготовки) – під керівництвом центральних урядів і Корпорації розвитку працевлаштування (1995 р.). Державні заклади підготовки проводять базове професійне навчання для молоді (127.000 студентів), перенавчання для безробітних та підвищення кваліфікації для працездатного населення (250.000 студентів). Крім того, існує 19 центрів професійної підготовки для людей з обмеженими можливостями під керівництвом центрального та місцевих урядів. У 2001 р. у центрах професійної підготовки набували навички 380.000 звільнених працівників, 400.000 працюючих, 30.000 випускників коледжів, з загальною кількістю 810.000. Показник загальної кількості було збільшено до 960.000 чоловік за рахунок звільнених працівників [10, с. 246].

Підготовка у державних професійних центрах Японії пропонується молоді і дорослому населенню, курси спрямовані на задоволення диверсифікованих потреб відвідувачів. Так, для випускників середньої неповної або повної школи пропонуються програми навчання з основних базових курсів, які дуже схожі на програми у навчальних закладах Міністерства освіти, але більш практично орієнтовані. Доросле населення навчається за програмами відповідно до їх індивідуальних цілей: професійна підготовка для одержання сертифікату професійної кваліфікації або набуття необхідних знань та навичок для переходу на іншу роботу.

Наше дослідження груп слухачів провайдерів професійної підготовки виявило різницю у типах відвідувачів центрів професійної підготовки і професійних закладів під керівництвом

Міністерства освіти Японії. Молодь (19 років і менше) складають невелику частину у центрах підготовки (41.8 %) та більшу у професійних закладах (63.0 %). Центри підготовки у більшості відвідують чоловіки (83.8 %), у той час як студенти закладів Міністерства освіти у більшості дівчата (66.7 %), випускниці середньої повної школи, які готуються до виконання офісної роботи або у сфері послуг. Серед відвідувачів центрів 48.1 % слухачів мають неповну середню освіту, 45.0% – повну середню освіту. У навчальних закладах Міністерства освіти ці показники слухачів складають 13.4 % та 79.5 % відповідно. Більшість відвідувачів центрів одержують підготовку з виробничих навичок та будівельних спеціальностей (88.4%), у той час як лише 13.9% студентів закладів міністерства освіти набувають навички цих спеціальностей. Рівень працевлаштування випускників цих закладів у великі компанії дорівнює лише 7.7%, у той час коли 20.3% випускників закладів Міністерства освіти працевлаштовуються в корпорації. Хоча ти, хто зміг працевлаштуватися на великі підприємства розглядаються як «працівники середнього віку» та вважаються другорядними у порівнянні з тими, хто працевлаштувався одразу після закінчення навчального закладу і одержав підготовку за ініціативою компанії [9, с. 19].

В Південній Кореї (як визначено у Законі про розвиток професійних компетенцій працівників) державна підготовка в основному забезпечується *Корейською політехнікою*, яка налічує 11 коледжів у 43 районах країни. На базі цього закладу здійснюється підготовка кваліфікованих техніків (термін навчання від 6 місяців до 1 року) та багатофункціональних техніків (2 роки). У 2007 р. 6.576 слухачів закінчили Корейську політехніку. У 2008 р. у цьому навчальному закладі навчалися 12.975 чоловік за освітньо-кваліфікаційним рівнем технік, 6.248 – ремісник, 306 – майстер, загальна кількість тих, хто одержав початкову підготовку дорівнювало 19.529, і 225.630 навчалися за програмами для працівників підприємств. До державних провайдерів також належать центри розвитку людських ресурсів *Корейської комерційної палати* (8 центрів), які проводять підготовку молоді, що не вступила до вишів, для тих галузей промисловості, які відчувають нестачу робочої сили. Корейська комерційна палата у 2007 р. забезпечила підготовку для 23.518 чоловік, з яких 4.044 приймали участь у 2 річних програмах підготовки за пріоритетними професіями, 19.448 чоловік (2.278 у загальних програмах та 17.210 у консорціумних програмах) прийняли участь у програмах розвитку професійних компетенцій працівників [2, с. 16]. Також в країні функціонують 37 корекційні центри підготовки Міністерства юстиції,

7 місцевих урядових центрів підготовки, 5 центрів підготовки для людей з обмеженими можливостями *Корейської агенції працевлаштування* для людей з обмеженими можливостями, реабілітаційні центри *Корейської служби компенсації та добробуту Кореї* для реабілітації працівників, які одержали травми на робочому місці. *Корейський університет технологій і освіти* забезпечує підготовку інструкторів професійного навчання та спеціалістів з розвитку людських ресурсів (4 річні курси). *Корейська агенція розвитку людських ресурсів* надає підтримку у розвитку компетенцій, проводить сертифікацію на одержання професійної кваліфікації [1, с. 54].

Місцеві уряди здійснюють керівництво місцевими інститутами підготовки; відомчі інститути підготовки підпорядковані урядовим агенціям. Державні провайдери професійної підготовки Південної Кореї забезпечують диверсифіковані програми підготовки безробітних, підготовку працівників на замовлення компаній, підготовку за пріоритетними галузями.

У минулому державні заклади підготовки Південної Кореї проводили базове навчання з професій, що підтримувались центральними або місцевими урядами і яке не забезпечувалось приватними закладами. Із тенденцією до зменшення потреби у базовій підготовці та виникнення необхідності у підготовці працівників підприємств, державні заклади підготовки почали поширювати свої програми підготовки для цієї категорії слухачів, а також для безробітних та військових у відставці. Початкова підготовка варіюється від навчання базовим навичок та навичок середнього рівня, яка пропонується безробітній молоді, вразливим групам населення, включаючи випускників середньої школи та тих, хто був виключений або припинив навчання.

У Південній Кореї державна підготовка є потужним засобом, який уряд використовує для реалізації стратегічних цілей у професійній підготовці. Участь центральних та місцевих урядів як ключових фігур забезпечує значний внесок в економічний розвиток країни. Державна підготовка в Південній Кореї завжди привертала багато уваги, критикувалась за недостатню ефективність, недостатню гнучкість відповідно до організаційних змін в компаніях, професіях та загальних характеристиках людських ресурсів. Тому, перед закладами державної підготовки постають завдання заохочення більшої кількості слухачів й забезпечення підготовки відповідно до потреб робочого місця. Відкриття державних закладів підготовки без урахування соціальних потреб призвело до надмірної пропозиції як головної проблеми у державній підготовці [2, с. 17].

Якщо порівняти рівень активності зовнішніх провайдерів в Японії та Південній Кореї то можна зробити висновок, що в Японії більшість великих компаній використовують власну матеріально-технічну базу для професійної підготовки (головна мета підготовки – розвиток спеціальних професійних навичок (49%), базових професійних навичок (42%). Менші за розміром компанії, в силу відсутності умов для навчання, часто звертаються до послуг зовнішніх провайдерів [7]. В Південній Кореї, відповідно до статистичних даних (2005 р) 38.1% компаній проводили внутрішньофірмову формальну та 16.67% компаній неформальну підготовку на робочому місці, і 39.7% звертаються за допомогою до зовнішніх провайдерів [2, с. 11]. Серед популярних провайдерів професійної підготовки технічного персоналу Японії, які досягли високого рівня ефективності у підготовці та яким надається перевага у проведенні тестів на одержання професійної кваліфікації являються державні інститути підготовки під керівництвом префектурного уряду та корпоративні центри професійної підготовки акредитовані префектурним урядом [7].

До приватних провайдерів Японії належать: *приватні фірми* (акціонерні корпорації, корпорації з обмеженою відповідальністю, командитні товариства з обмеженою відповідальністю, повні товариства з необмеженою відповідальністю); *відкриті акціонерні товариства* (акціонерні фонди і асоціації); *корпорації професійної підготовки* (Японська асоціація розвитку професійних здібностей, префектурні асоціації розвитку професійних здібностей, приватні організації, які не контролюються і не захищаються законом про розвиток професійних компетенцій). *Акредитовані приватні заклади* Японії пропонують диверсифіковані курси, і у 2007 р. забезпечили підготовкою 100.000 безробітних з загальної кількості 140.000 чоловік [6, с. 3]. *Акредитовані центри професійної підготовки* можуть бути класифіковані на дві головні категорії: один тип знаходиться під керівництвом працедавців, включаючи тих, що керуються багато років великими компаніями (397 закладів), інший тип (421.066 закладів) керується спільно гільдіями. Такі заклади мають власний фонд для фінансування діяльності за субсидіями місцевих урядів, з якого дві треті коштів спрямовується на функціональні витрати, третя частина – на підтримку матеріально-технічної бази та на заробітну плату працівників під час проходження навчання. У 1992 р. акредитовані центри професійної підготовки налічували 1.343 закладів з кількістю відвідувачів довгострокових початкових курсів 33.139 чоловік та 137.017 працівників на короткострокових курсах підвищення кваліфікації. Кожен рік значна кількість тих, хто закінчив курси поповнюють кістяк

кваліфікованих працівників різних галузей економіки [7].

До приватних провайдерів підготовки в Південній Кореї належать: корпорації, що забезпечують програми професійного розвитку компетенцій персоналу під керівництвом Міністерства праці; центр розвитку жіночих ресурсів, який здійснює розвиток професійних компетенцій жінок відповідно до Закону про розвиток жінок; провайдери акредитовані Міністерством праці (коледжі, університети, молодші коледжі, або заклади організовані фізичними особами, програми яких відповідають певним вимогам); працедавці, організації працедавців; провайдери не акредитовані Міністерством праці (працедавці, організації працедавців, заклади освіти, фізичні особи, які діють у межах закону про вищу освіту, які не призначені як провайдери професійної підготовки, але забезпечують необхідні навчальні програми для професійного розвитку) [1, с. 54].

Зклади підготовки від груп працедавців були вперше відкриті для забезпечення спільної підготовки для компаній, що ускладнювало незалежність у керуванні програмами. Нині в Кореї функціонують 5 закладів від груп працедавців – професійна школа Кореїської асоціації підрядчиків, професійна школа Кореїської асоціації промисловості та устаткування, технічний інформаційний коледж (в минулому центр підготовки Кореїської асоціації інформаційних і комунікаційних підрядчиків), Кореїський портовий інститут підготовки м. Бузан. У той час як центри розвитку людських ресурсів Кореїської комерційної палати можуть вважатись як заклади підготовки групи працедавців, сучасне законодавство класифікує їх як державні заклади.

Закон про забезпечення зайнятості та закон про розвиток професійних компетенцій вказують, що заклади підготовки групи працедавців повинні надавати початкову підготовку яка субсидується урядом. Заклади підготовки груп працедавців здійснюють постачання кваліфікованих працівників, які необхідні малим і середнім підприємствам та забезпечують працівників професійними компетенціями відповідно до потреб виробництва та професії. Вони відрізняються в залежності від типу та фінансування групи працедавців, і деякі групи зустрічаються з складнощами у заохоченні слухачів оскільки більша частина підготовки, що забезпечується працедавцями сфокусована на професіях 3Д (від англ. непрестижні, небезпечні і брудні) у ключових галузях. Крім того, існує недостатнє забезпечення фінансових витрат для працедавців для відповідної підтримки матеріально-технічного забезпечення закладів підготовки, тому підготовка не завжди відповідає всім потребам сучасного виробництва [2, с. 18].

Акредитовані приватні професійні заклади, які приймають участь у розвитку компетенцій працівників забезпечують початкову підготовку, підготовку працівників та підготовку безробітних. Деякі з них пропонують підготовку за пріоритетними професіями та підготовку безробітних, яку оплачує уряд та підготовку працівників, яку оплачують працедавці. Іноді за підготовку сплачують працівники самостійно. З початку запровадження програм професійної підготовки у системі гарантування зайнятості ці приватні провайдери в більшості функціонують за фінансовою підтримкою уряду та працедавців, з мінімальною кількістю програм за індивідуальною оплатою [2, с. 18]. Тривалість професійних програм варіюється від короткострокових (години, дні, тижні) до довгострокових (від 6 місяців до 2 років). Безкоштовні курси навчання проводились з 24 професійних напрямів [5, с. 20]. З огляду на важливість функцій неформальних приватних інститутів підготовки, корейський уряд надає підтримку цим навчальним закладам.

Базова підготовка в інститутах професійної підготовки, відкритих корпораціями або індивідуумами, і які мають можливість проводити підготовку за пріоритетними професіями за фінансовою підтримкою уряду передбачають програми тривалістю від 6 місяців до 1 року. Базова підготовка за пріоритетними професіями, яка фінансується урядом сфокусована на професіях у ключових галузях виробництва, в яких спостерігається нестача виробничого персоналу. У більшості, маленькі та середні провайдери не можуть проводити таку підготовку тому, що не мають достатньої матеріально-технічної бази та недостатньої кількості слухачів. У 2007 р. 112 корпоративних та індивідуальних провайдерів підготували 23.050 працівників за пріоритетними професіями [2, с. 19].

Дослідження груп слухачів зовнішніх провайдерів в Японії дозволяє виділити три типи: ті, хто шукає роботу, підготовка спрямовується на перенавчання безробітних і набуття ними необхідних навичок і знань; працівники підприємств і компаній, які зацікавлені у засвоєнні поглиблених знань і навичок необхідних для оволодіння технологічними інноваціями та пристосування до змін промислової структури; випускники неповної та повної середньої школи, які шляхом довгострокової підготовки оволодівають професійними знаннями і навичками. У 2007 р. 280.000 чоловік одержали державну професійну підготовку, з яких 140.000 – були безробітні, 110.000 працівники підприємств, 20.000 випускники середньої школи. Важливо, що в Японії безробітні спочатку одержують кар'єрні консультації для визначення своїх бажань і потреб, здібностей як необхідної основи для вибору найбільш

вдалої для них роботи. Більша кількість тих, хто одержав навчання у акредитованих центрах виконують функцію інструкторів у неформальній підготовці на робочому місці [7].

Зовнішні провайдери Японії приймають активну участь у підготовці виробничого персоналу підприємств. Розподіл зовнішніх провайдерів Японії за участю у забезпеченні професійною підготовкою працівників відбувався наступним чином. Приватні заклади здійснювали підготовку 28.4% та 9.5% загальної регулярних та нерегулярних працівників відповідно; асоціації розвитку людських ресурсів, асоціації трудових стандартів, відкриті акціонерні корпорації (фонди, організації з розвитку людських ресурсів тощо) 22.8 та 14.9%; головні та дочірні компанії – 6.8% та 16.7%; організації працедавців (такі як Асоціація комерції і промисловості, Палата комерції та промисловості, кооперативні асоціації) – 9.7% та 5.2%; виробники обладнання, які проводять навчання з використання обладнання – 3.8% та 0.5%; державні центри професійного навчання (політехнічний центр, центр виробничих технологій, лабораторії тощо) – 2.0% та 0.9%; технічні коледжі, університети та аспірантури – 0.6% для регулярних і нерегулярних працівників; професійні школи, школи неакадемічних предметів 0.3%; інші заклади 6.4% та 4.2% [8, с. 50-51].

Працівники різних типів працевлаштування і сфер виробництва надають перевагу різним провайдерам. Наприклад регулярні працівники найчастіше звертаються до асоціацій працедавців, у той час як фрілансери – до приватних інститутів професійної підготовки. Нерегулярні працівники рідко відвідують курси навчання у спеціальних технічних школах та університетах. Дослідження показало, що працівники на керівних посадах надають перевагу курсам навчання на базі асоціацій працедавців, приватних інститутів підготовки та університетів. Відкриті акціонерні корпорації користуються попитом серед працівників незалежно від посади. Спеціалісти і інженери надають перевагу неприбутковим корпораціям, університетам, аспірантурам, державним інститутам професійної підготовки. Працівники сфери обслуговування – приватним інститутам професійної підготовки та відкритим акціонерним корпораціям [3, с. 5].

За кількістю запропонованих курсів, приватні фірми (33%) та відкриті акціонерні корпорації (30%) є найкрупнішими провайдерами, і спільно з асоціаціями працедавців (18%) вони організують більше 80% всіх навчальних курсів на ринку освітніх послуг. На відміну від них, університети пропонують 9% навчальних курсів, корпорації професійної підготовки – 7%, професійні школи – 2% [4, с. 5].

Отже, вплив глобалізаційних тенденцій на ринок праці, посилення ініціативи працівників у самостійному розвитку, неспроможність державного сектору забезпечити підготовку зростаючої кількості працівників почали змінювати традиції професійної підготовки в досліджуваних країнах. Підготовка якомога більшої кількості працівників з необхідними компетнціями набуває особливої важливості для економічного піднесення країн. Уряди обох країн оказують всебічну підтримку провайдерам з метою подальшого розвитку ринку освітніх послуг. Аналіз розміру і структури освітнього ринку засвідчив, що в Японії приватні інститути професійного навчання та неприбуткові організації є основними зовнішніми провайдерами освітніх послуг, за якими слідують асоціації працівників, у той час як в Південній Кореї державні заклади виконують цю функцію. До нових тенденцій в Японії можна віднести появу комерційного забезпечення підготовки великими компаніями та навчання своїм ноу-хау для зовнішніх клієнтів. Така тенденція свідчить про стандартизацію внутрішньофірмової підготовки, зменшення різниці між програмами формальної і неформальної підготовки, необхідності доповнення формальної підготовки неформальною. В Кореї основна проблема полягає у конкуренції між державними і приватними провайдерами, і надмірній монополізації ринку освітніх послуг державними провайдерами.

Література

1. Employment policy for more and better jobs. 2009 Employment and labor policy in Korea. Part 2. Ministry of labor, Republic of Korea. – 2009. – 62 p.
2. Hong-Geun Chang. The Skill Development Regime and Industrial Relations in Korea / Hong-Geun Chang, Sung-Gug Jung, Hak-Soo Oh. Skill Development Regimes and Industrial Relations in Korea, Japan, and Germany, Korea Labor Institute, 2009. – 40 p.
3. Koichiro Imano, Fumio Inagawa, Eiichi Oki, Kazuo Taguchi. Current state and challenges of the education and training services market. JILPT research report. – 2007. – № 80. – 12 p.
4. Koichiro Imano, Fumio Inagawa, Kazuo Taguchi, Eiichi Oki, Miho Fujinami. Survey on the organization and functions of education and training providers: the first survey on the education and training service market. JILPT research report. – 2005. – № 24. – 21 p.
5. National profiles in technical and vocational education in Asia and the Pacific: Republic of Korea, UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, 1995. – 43 p.
6. Promotion of Measures for Employment and Human Resource Development for Improving the Vitality of both the Society and the Economy. – 2009. – Chapter 4. – 8 p.
7. Shigemi Yahata, In-House Training and OJT / Human resources

management, The Japan Institute of labor, Japan labor bulletin. Vol. 33 - No. 05 May 1, 1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу 03.11.2013: <<http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1994/vol33-05/06.htm>>. Загол. з екрану. – Мова англ.

8. Summary of Results of the Fiscal 2008 Basic Survey of Human Resources Development, 2009. – 59 p.

9. Taira Koji, Levine Solomon B. Educational and labour force skills in postwar Japan. Final report. Office of educational research and improvement, Washington, DC., 1986. – 67 p.

10. VET through one's lifetime: new approaches and implementation. Proceedings of the KRIVET International conference on VET (2ND, Seol, Korea, October 15 – 16, 2002). Korea research institute for vocational education and training, Seoul. – 2002. – 339 p.

Пазюра Наталья Валентиновна – кандидат педагогических наук, доцент. Докторант отдела сравнительной профессиональной педагогики Института педагогического образования и образования взрослых Национальной педагогической академии наук Украины.

E-mail: npazyura@ukr.net

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ЯПОНИИ И ЮЖНОЙ КОРЕИ ВНЕШНИМИ ПРОВАЙДЕРАМИ ПОДГОТОВКИ

Аннотация. Статья посвящена проблеме обеспечения профессиональной подготовкой производственного персонала компаний Японии и Южной Кореи с помощью внешних провайдеров. Автор проводит анализ типов организаций, которые выполняют функцию обучения экономически активного населения и формируют инфраструктуру рынка образовательных услуг. Представлена общая характеристика типов программ подготовки для разных типов слушателей.

Ключевые слова: корпоративная подготовка, провайдеры подготовки, производственный персонал, работодатели, программы обучения, рынок труда, человеческие ресурсы.

Nataliya Pazyura – Candidate of Pedagogical Science, Associate Professor, Doctoral Candidate of the Institute of Pedagogical and Adult Education of NAPS of Ukraine

E-mail: npazyura@ukr.net

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF WORKERS' PROFESSIONAL TRAINING IN JAPAN AND SOUTH KOREA BY EDUCATIONAL PROVIDERS

Summary. Industry as the main consumer of qualified labor force and an important factor of economic development forms more strict demands for qualitative characteristics of personnel. Escalation of competition on the world markets makes it essential to accumulate and develop human resources able to produce new and competitive goods and services, solve the current problems of production process independently and in a creative way.

Such developed countries of East Asia as Japan and South Korea have an effective system of corporate training, which is considered the best in the world. But under the influence of trends of globalization, scientific and technical progress many companies review their approach to the on-the-job training as the only way to the professional development of personnel and turn to the outside providers of training. Management of companies supports the initiatives of the employees in their individual professional development. Such new tendencies in corporate training, the shift in responsibility for professional development from companies to workers, raise the question of importance of educational establishments in the training of human resources.

Our research has shown that governments of the countries under discussion play the main part in forming necessary infrastructure for professional training out of companies according to individual abilities, demands and inclinations. It reveals the types of providers – establishments irrespective of their forms of property that provide professional training of necessary level of qualification for labor force. The author gives the general characteristic of the providers, analyses types of training that is offered by them. The great attention is paid to the main groups of student for whom the training is organized.

Key words: corporate training, providers, labor force, employers, curriculum, labor market, human resources.

УДК 374.7(417)

Ситник Ольга Іванівна – викладач кафедри іноземних мов і методик їх навчання Київського університету імені Бориса Грінченка

E-mail: olia-liaok@mail.ru

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В ІРЛАНДІЇ

Освіта дорослих на початку ХХІ століття набуває рис потужного чинника розвитку особистості та суспільного прогресу. Сучасні темпи змін у світі, що спонукають до побудови знаннєвого суспільства, вимагають подальшого розвитку та розширення досліджень у галузі освіти дорослих.